

## HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LANRISANG KABUPATEN PINRANG

### *Relationship Career Development With Performance of Employees Working In Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.*

**Husnia<sup>1</sup>, Indar<sup>1</sup>, Balqis<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM Universitas Hasanuddin  
(husnianasir@gmail.com, 089614882951)*

#### **ABSTRAK**

Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Di Indonesia sudah menjadi rahasia umum bahwa kedekatan yang terjalin oleh seseorang dengan Kepala Daerah tertentu akan berdampak pada pengembangan karir pegawai tersebut yaitu di promosikan jabatannya ke jenjang lebih tinggi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan crosssectional. Jumlah sampel 38 responden dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Puskesmas Lanrisang. Analisis data yang dilakukan adalah univariat dan bivariat dengan uji *chi square*. Hasil penelitian diperoleh variabel yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah pelatihan ( $p=0,01$ ). Sedangkan, variabel yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah pendidikan ( $p=0,73$ ), promosi jabatan ( $p=0,67$ ). Kesimpulan dari penelitian ada hubungan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Tahun 2013. Penelitian ini menyarankan kepada pegawai yang belum pernah melanjutkan pendidikannya apabila ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebaiknya sesuai latar belakang pendidikan sebelumnya. Dalam pelaksanaan dan pengikutsertaan pelatihan pada pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Pemberiaan tunjangan jabatan kepada pegawai fungsional Puskesmas yang dipromosikan.

**Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Promosi, Prestasi Kerja Pegawai**

#### **ABSTRACT**

*Career development aims to improve technical skills, theoretical, conceptual, and employee morale so that their achievements are good and achieve optimal results. In Indonesia it is common knowledge that the closeness that exists by someone with certain Regional Head will have an impact on the career development of the employees are promoted to higher level positions. Penelelitian aims to determine the relationship with the career development of employees in health center performance Lanrisang Pinrang. The research used quantitative research with a cross-sectional approach. The number of samples in which the 38 respondents who were respondents in this study were civil servants in the health center Lanrisang. Data analysis was performed with univariate and bivariate chi square test. The result showed that the variables associated with employee job performance is training ( $p = 0.01$ ). Meanwhile, the variables that are not related to job performance is employee education ( $p = 0.73$ ), promotion ( $p = 0.67$ ). In conclusion there is a connection with the training of employees in health center performance Lanrisang Year 2013. This study suggests to employees who have been continuing their education if they want to continue their education to a higher level should be appropriate prior education background .Participation in the implementation and training of the employees can be maintained and further enhanced. The award of functional benefits to the employee health center positions promoted*

**Keywords: Education, Training, Promotion, Employee Job Performance**

## **PENDAHULUAN**

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Jepang mencapai 4,5 juta dari 127 juta jiwa penduduk. Jumlah rasio PNS di Jepang hanya 8%, Negara Singapura yang rasionya mencapai 2,81 % dan Negara Malaysia yang mencapai 3,67% dan Negara OECD lainnya seperti 19% di Inggris, 22% di Perancis, 32% di Swedia, 15% di Jerman. Hal ini lebih tinggi di banding di Indonesia. Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada saat ini diperkirakan berjumlah 4.732.472 orang (BKN,2010). Berdasarkan data tersebut di atas, dapat dinilai bahwa kualitas sumber daya kepegawaian masih jauh dari yang diharapkan, sehingga tidak mustahil menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan penyebab rendahnya kinerja dan wawasan PNS secara keseluruhan. Secara total rasio, jumlah rasio PNS di Indonesia 2 % dari total masyarakat yang dilayani, adapun jumlah penduduk Indonesia sekitar 238 juta jiwa, hal ini berarti berarti rasio PNS terhadap jumlah penduduk Indonesia adalah 1 : 50, 1 orang pegawai melayani sekitar 50 masyarakat. Kenyataan demikian tentunya akan berimplikasi terhadap tingkat dan kualitas layanan publik yang diberikan oleh PNS.

Salah satu cara meningkatkan kualitas pegawai yaitu melalui pengembangan karir yang direalisasikan melalui pendidikan, pelatihan dan promosi. Namun hal ini relatif tidak berjalan sebagaimana mestinya, tidak jarang hal ini menjadi topik hangat yang diperbincangkan. Berbagai kekeliruan dan penyimpangan mewarnai upaya-upaya pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusianya seperti halnya promosi jabatan. Hasil Penelitian yang dilakukan Akhyar (2003) dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa informasi dari seorang key informan, di Indonesia sudah menjadi rahasia umum bahwa kedekatan yang terjalin oleh seseorang dengan kepala daerah tertentu akan berdampak pada promosi jabatan. Di Sulsel sendiri, khususnya Kabupaten Pinrang juga terkontaminasi oleh penyakit birokrasi yang sama walaupun tidak semua instansi pemerintah yang ada telah terkontaminasi.

Berbicara mengenai pengembangan karir pegawai di lingkup pemerintah Kabupaten Pinrang, di salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan yakni Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Lanrisang yang terletak di kecamatan Lanrisang, dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya mulai dari kepala puskesmas, staf, hingga bidan telah dilakukan berbagai pendidikan, pelatihan guna meningkatkan prestasi kerjanya dalam hal penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Hasil wawancara dengan kepala Puskesmas pada saat pengambilan data awal kadang pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan

latar belakangnya, ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia di Puskesmas tersebut.

Profil kesehatan Puskesmas Lanrisang Tahun 2012 menunjukkan jenis pegawai berdasarkan tingkat pendidikan baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional yaitu sebanyak 38 pegawai dengan tingkat pendidikan Dokter Umum 1 orang, Dokter gigi 1 orang, S.2 1 orang, SKM S.1 2 orang, Perawat D3 10 orang, SPK 4 orang, Bidan D3 6 orang, Bidan PTT 5 orang, Gizi D3 1 orang, Kesling D3 2 orang, Rekam medik 1 orang, Laboratorium 1 orang, SMA 1 orang, Apoteker 1 orang, Perawat gigi 1 orang, ini berarti masih adanya kesempatan yang seluas-luasnya untuk dapat mengembangkan diri mereka dalam hal pendidikan.

Fenomena di atas tentu saja mengisyaratkan bahwa pentingnya pengembangan karir bagi pegawai secara optimal, tidak hanya melaksanakan pendidikan dan pelatihan tetapi juga promosi sehingga diharapkan tercipta prestasi kerja bagi seluruh elemen yang ada di puskesmas tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang bulan November Tahun 2013 - Januari Tahun 2014. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan pendekatan *crosssectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Lanrisang baik struktural maupun fungsional yaitu sebanyak 38 pegawai kesehatan. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 38 orang. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara hasil survey langsung melalui wawancara dan pengisian kuesioner kepada pegawai Puskesmas Lanrisang untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kedua variabel yang diteliti. Sedangkan, data sekunder adalah data yang diperoleh dari Puskesmas Lanrisang yang berupa data-data yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti profil kesehatan Puskesmas Lanrisang, data pegawai. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan bantuan kuesioner penelitian dengan bentuk pertanyaan yang kemudian diolah secara manual dan dengan menggunakan bantuan komputer (program SPSS) meliputi entri data, editing, coding dan analisis data. Hasil pengolahan data dilakukan uji statistik, yang meliputi analisis univariat dan analisis bivariat. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan dengan narasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 38 pegawai persentasi umur responden didominasi pada kelompok umur 30 – 34 tahun yaitu sebanyak 12 responden (31,6%) sedangkan persentase terkecil pada kelompok umur 45-49 yaitu 4 responden (10,5%). pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 35 responden (92,1%) sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 responden (7,9%). Tingkat pendidikan formal terbesar oleh responden berdasarkan SK I adalah didominasi oleh D3 sebanyak 24 responden (63,2%) sedangkan yang terkecil adalah responden dengan tingkat pendidikan D1 sebanyak 4 responden (10,5%). persentase terbesar dengan masa kerja 1-4 tahun sebanyak 12 orang (31,6%) sedangkan jumlah dan persentase terkecil dengan masa kerja 25 tahun ke atas sebanyak 1 orang (2,6%) (Tabel 1).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 38 responden sebanyak 20 orang (52,6%) orang yang pernah melanjutkan pendidikan selama bekerja. Sedangkan yang belum pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 18 orang (47,4%). Alasan tertinggi responden melanjutkan pendidikan adalah karir/promosi sebanyak 13 orang (65%). Sedangkan alasan tertinggi responden yang tidak melanjutkan pendidikan adalah lain diantaranya fokus dengan pekerjaan di Puskesmas yang banyak sebanyak 13 orang (72,2%). Prentase menunjukkan bahwa dari 38 responden sebanyak 32 orang (84,2%) yang pernah mengikuti pelatihan, dan sebanyak 6 responden (15,8%) belum pernah mengikuti pelatihan selama bekerja. Dan frekuensi tertinggi yang mengikuti pelatihan lebih dari dua kali sebanyak 29 orang (90,6%). Di lihat dari hasil penelitian mengenai pelatihan tidak terlalu menjadi masalah di Puskesmas Lanrisang. Presentasi menunjukkan sebanyak 6 orang (15,8%) yang pernah dipromosikan selama bekerja, sedangkan sebanyak 32 orang (84,2%) belum pernah dipromosikan (Tabel 2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari responden yang pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 20 orang, 14 orang (70%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 6 orang (30%) yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Sedangkan, 18 responden yang tidak melanjutkan pendidikan terdapat 11 orang (61,1%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan sisanya sebanyak 7 orang (38,9%) memiliki prestasi kerja yang kurang. Hasil uji statistik dengan uji chi square diperoleh nilai  $p = 0,73$  ( $p > 0,05$ ). Karena  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang (Tabel 3).

Responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 32 orang, terdapat 24 orang (75%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 8 orang (25%) yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Sedangkan, 6 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan terdapat 5 orang (83,3%) yang mempunyai prestasi kerja yang kurang dan 1 orang (16,7%) yang mempunyai prestasi cukup. Hasil uji *Fisher* diperoleh nilai  $p = 0,01(p < 0,05)$ . Karena  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang (Tabel 3).

Responden yang pernah dipromosikan sebanyak 6 orang, terdapat 5 orang (83,3%) yang prestasi kerja yang cukup dan 1 orang (16,7%) yang prestasi kerja yang kurang. Sedangkan, 32 responden yang tidak pernah di promosikan terdapat 12 orang (37,5%) yang mempunyai prestasi kerja yang kurang dan sebanyak 20 orang (62,5%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup. Hasil uji *Fisher* diperoleh nilai  $p = 0,64(p > 0,05)$ . Karena  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang (Tabel 3).

## **Pembahasan**

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti sampai tamat, terhitung sejak pegawai masuk bekerja di Puskesmas dan melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dari sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang, memperoleh gambaran yang pernah melanjutkan pendidikan selama bekerja sebanyak 47,4%. Alasan tertinggi responden melanjutkan pendidikan adalah karir/promosi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Flippo (1992) yaitu pendidikan dan pelatihan diadakan untuk mengembangkan kualifikasi seorang karyawan sehingga ia dapat mencapai karir sesuai dengan kebutuhannya.

Responden yang pernah melanjutkan pendidikan dan tidak pernah melanjutkan pendidikan cenderung memiliki prestasi kerja yang cukup. Hal ini disebabkan karena kenyataan dilapangan pegawai Puskesmas Lanrisang sering mengikuti pelatihan baik itu pelatihan yang di berikan dinas kesehatan provinsi maupun dinas kesehatan kabupaten. Selain itu, seringkali di adakan bimbingan teknis mengenai program-program yang ada di Puskesmas dari dinas kesehatan provinsi maupun dinas kesehatan kabupaten ke Puskesmas. Kegiatan Bimbingan teknis dari Dinas Kesehatan Kabupaten ini akan dilakukan monitoring dan evaluasi ke puskesmas untuk melihat pencapaian program yang ada di Puskesmas tersebut. Dari kegiatan

yang dilakukan oleh Dinkes inilah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hasil *chi-square* menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang. Kenyataan dilapangan salah satu faktor tidak berhubungannya tingkat pendidikan dengan prestasi kerja di Puskesmas Lanrisang, karena adanya beberapa orang pegawai puskesmas yang melanjutkan pendidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sinambela (2011) yang mengatakan pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap prestasi kerja PNS di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian dalam Negeri ( $p=0,105$ ).

Pelatihan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan akan bermanfaat bagi organisasi dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan tidak terlalu menjadi masalah di Puskesmas Lanrisang karena dari 38 pegawai terdapat 32 orang yang pernah mengikuti pelatihan. Teori yang dikemukakan oleh Ivancevich, pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya segera. Namun menurut Kepala Puskesmas Lanrisang, kadang pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan latar belakangnya, ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia di Puskesmas tersebut (Achmad,2003).

Hasil Uji *Fisher* bahwa pelatihan berhubungan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Melmambessy Moses (2008) menunjukkan terdapat hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 %. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Sumarta (2012) di Pt Benua Etam Jaya Mandiri Samarinda menunjukkan bahwa pelatihan karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dapat melatih karyawan untuk selalu mengikuti perkembangan pengetahuan, dengan karyawan memiliki wawasan yang luas dan akan membawa pengaruh terhadap perkembangan dan kualitas perusahaan.

Promosi merupakan pemindahan jabatan atau menaikkan jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan yang diberikan oleh pemimpinnya merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang, dari 38 responden menunjukkan sebanyak 32 orang belum pernah dipromosikan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Elkel (2011) yang menyatakan bahwa dari 87 responden sebanyak 83 responden (95,4%) belum pernah dipromosikan selama bekerja. Padahal diketahui promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, adapun tujuan dipromosikannya seorang pegawai menurut Hasibuan (2000) yaitu dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin tinggi, merangsang pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya, untuk memberikan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi, untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.

Pegawai yang tidak pernah dipromosikan cenderung memiliki prestasi yang cukup. Hal ini berarti dalam pencapaian prestasi kerjanya tidak dipengaruhi oleh promosi yang diberikan oleh pimpinan. Kenyataan di lapangan Pegawai Puskesmas Lanrisang cenderung dapat mencapai prestasi yang diinginkan, karena pegawai mempunyai satu bidang pekerjaan yang telah dikuasai. Tanpa adanya promosi pegawai merasa cukup pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya secara optimal. Hasil uji statistik dengan uji *Fisher* diperoleh bahwa tidak terdapat hubungan antara promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang. Hal ini terjadi karena berdasarkan hasil penelitian dari 32 responden yang tidak dipromosikan sebanyak 62,5% yang mempunyai prestasi yang cukup.

Promosi yang didapatkan di Puskesmas Lanrisang untuk staf fungsional hanya dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi namun tidak diimbangi dengan kenaikan tunjangan jabatan, padahal kenyataan di lapangan tunjangan untuk pegawai yang dipromosikan merupakan salah satu faktor meningkatkan prestasi kerja yang baik. Sehingga pegawai yang tidak pernah dipromosikan maupun yang pernah dipromosikan tetap akan mendapat tunjangan fungsional. Penelitian ini tidak sejalan dengan Judas (2013) yang menunjukkan bahwa Promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil DitjenKekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. Penelitian ini tidak didukung

pula oleh Pratitha dkk (2012) di peroleh hasil promosi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## KESIMPULANDAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang ( $p=0,73$ ), ada hubungan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang ( $p=0,01$ ) dan tidak ada hubungan promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang ( $p=0,64$ ).

Disarankan kepada pegawai yang belum pernah melanjutkan pendidikannya apabila ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebaiknya sesuai latar belakang pendidikan sebelumnya dan pelatihan pada pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Serta, pemberian tunjangan jabatan kepada pegawai fungsional Puskesmas yang dipromosikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky, 2003, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas*, Edisi Pertama, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- B. Flippo Edwin, 1992, *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Elkel, Drana. 2011, *Studi Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara*, [online].  
[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDUQFjAB&url=http%3A%2F%2Frepository.unhas.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F6018%2FDrana%2520Elkel\\_K11107615.pdf%3Fsequence%3D1&ei=MWoyU7yyM MaQiAfXrIDYCg&usg=AFQjCNEIS-qNWmLGNmbP\\_Psbbb7xOfaEUA&sig2=nJeFb9odpEA\\_BTZAJU8G2w](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDUQFjAB&url=http%3A%2F%2Frepository.unhas.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F6018%2FDrana%2520Elkel_K11107615.pdf%3Fsequence%3D1&ei=MWoyU7yyM MaQiAfXrIDYCg&usg=AFQjCNEIS-qNWmLGNmbP_Psbbb7xOfaEUA&sig2=nJeFb9odpEA_BTZAJU8G2w) [diakses 21 Januari 2014].
- Hasibuan, SP. Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Judas, Agnetha, 2013, 'Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado', *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4, Hal. 1219-1228.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.



Moses, Melmambessy, 2011, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura', *Analisis Manajemen*, Vol. 5 No 2.

Puskesmas Lanrisang, 2012, *Profil Kesehatan Puskesmas Lanrisang*, Pinrang.

Pratitha, Noor Aini, 2012, *Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan*. [online].  
[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fportalgaruda.org%2Fdownload\\_article.php%3Farticle%3D58704%26val%3D4133&ei=y2oyU7jROlaXiAeQ6oCoCg&usg=AFQjCNFJbqBH3fCZnpgcht78Snv-AggG8Q&sig2=XAAmkqmcKrw2fRZwXOmVJA](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fportalgaruda.org%2Fdownload_article.php%3Farticle%3D58704%26val%3D4133&ei=y2oyU7jROlaXiAeQ6oCoCg&usg=AFQjCNFJbqBH3fCZnpgcht78Snv-AggG8Q&sig2=XAAmkqmcKrw2fRZwXOmVJA) [diakses 22 Januari 2014]

Sinambela Siregar dan Parel Naibaho, 2011, 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kementrian Dalam Negeri', *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol VII No 2.

Sumarta, Edot Marta. 2012. 'Pengaruh rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri' Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda.

**LAMPIRAN****Tabel 1. Distribusi Karakteristik Pegawai Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persen(%)</b>
<b>Umur Responden</b>		
25-29	9	23.7
30-34	12	31.6
35-39	8	21.1
40-44	5	13.2
45-49	4	10.5
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	3	7.9
Perempuan	35	92.1
<b>Tingkat Pendidikan Berdasarkan SK Pertama</b>		
S1	5	13.2
D3	24	63.2
D1	4	10.5
Tamat SMU/SPK/sederajat	5	13.2
<b>Masa Kerja</b>		
1-4	12	31.6
5-9	11	28.9
10-14	5	13.2
15-19	5	13.2
20-24	4	10.5
>25	1	2.6
Total	38	100

**Sumber : Data Primer,2013.**

**Tabel.2 Distribusi Variabel Yang Diteliti Pegawai Puskesmas Lanrisang.**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persen(%)</b>
<b>Pendidikan</b>		
Pernah	20	52,6
Tidak Pernah	18	47,4
<b>Alasan Responden Yang Belum Pernah Melanjutkan</b>		
Tidak punya biaya dan sponsor	5	27,8
Fokus dengan pekerjaan di Puskesmas	13	72,2
<b>Alasan Responden Yang Pernah Melanjutkan</b>		
Karir/promosi	13	65
Ada kesempatan	7	35
<b>Pelatihan</b>		
Pernah	32	84,2
Tidak Pernah	6	15,8
<b>Frekuensi Pernah Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja</b>		
Satu kali	1	3,1
Dua kali	2	6,3
Lebih dari dua kali	29	90,6
<b>Promosi</b>		
Pernah	6	15,8
Tidak Pernah	32	84,2
<b>Prestasi Kerja Pegawai</b>		
Cukup	25	65,8
Kurang	13	34,2
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer,2013.**

**Tabel 3. Analisis Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Lanrisang.**

Variabel	Prestasi Kerja				Total	
	Cukup		Kurang		n	%
	N	%	N	%		
<b>Pendidikan</b>						
Pernah	14	70,0	6	30,0	20	100
Tidak Pernah	11	61,1	7	38,9	18	100
<b>Pelatihan</b>						
Pernah	24	75,0	8	25,0	32	100
Tidak Pernah	1	16,7	5	83,3	6	100
<b>Promosi</b>						
Pernah	5	83,3	1	16,7	6	100
Tidak Pernah	20	62,5	12	37,5	32	100
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>65,8</b>	<b>13</b>	<b>34,2</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer, 2013.**